Deutscher Bundestag **Drucksache 16/6077**

16. Wahlperiode 13. 07. 2007

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Volker Schneider (Saarbrücken), Dr. Petra Sitte, Cornelia Hirsch, Kornelia Möller und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 16/5840 –

Wirtschaftliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung

Vorbemerkung der Fragesteller

In der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung ist in den letzten Jahren ein deutlicher Rückgang der TeilnehmerInnen sowie ein Abbau der Kapazitäten bei den Bildungsträgern zu beobachten (vgl. Hartz-Evaluations-Bericht: von 522 000 in 2000 auf 131 000 in 2005). Dies hat deutliche Konsequenzen für die Lehrenden in der Weiterbildung, deren Zahl infolge der geschilderten Entwicklung zurückgegangen und deren wirtschaftliche und soziale Lage insgesamt unsicherer geworden ist.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat dazu ab dem Jahr 2004 zunächst eine Vorstudie (bei der Firma TNS Infratest Berlin/München) und schließlich in 2005 eine Hauptstudie (bei der Firma WSF) in Auftrag gegeben, deren Resultate seit Anfang 2006 vorliegen, aber bislang noch nicht gründlich ausgewertet worden sind und zu Konsequenzen geführt haben. Danach ist im Jahr 2004 von ca. 18 800 Einrichtungen bzw. Organisationen (außerhalb von Betrieben) auszugehen, die im Bereich Weiterbildung aktiv sind und bei denen rund 1,6 Millionen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Haupt-, Neben- auf Honorarbasis oder ehrenamtlich Tätigen verzeichnet werden. Einzelergebnisse der Studien legen den Schluss nahe, dass sich die Situation dieser Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich verschlechtert hat. Dies gilt besonders für den extrem hohen Anteil von lehrenden Honorarkräften.

Der Berufsbildungsbericht 2007 der Bundesregierung schweigt sich zur Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung komplett aus.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 11. Juli 2007 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Welche eigenständigen Erkenntnisse über die quantitative Entwicklung des lehrenden Personals in der Weiterbildung im Zeitraum 2000 bis 2007, bei anerkannten Weiterbildungseinrichtungen aufgeteilt nach den Bereichen allgemeine Bildung (z. B. Volkshochschulen), von Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildung (Mitglieder der großen Trägerverbände BBB, Q-Verband etc.), Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten, liegen der Bundesregierung vor?

   Welche Dimensionen hatte der Abbau von Personal in den Jahren 2002 bis 2005, und auf welche Faktoren ist er zurückzuführen?

   Wie bewertet die Bundesregierung diesen Prozess?

Der Bundesregierung liegen lediglich Daten und Berichte aus Teilbereichen der Weiterbildung vor. So weist die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) herausgegebene Volkshochschulstatistik (www.die-bonn.de) folgende Entwicklung über die Zahl der neben- und freiberuflichen Kursleitenden aus:

2000: 195 612; 2001: 196 133; 2002: 196 818; 2003: 198 730; 2004: 199 087; 2005: 197 182. Dies bedeutet eine Steigerung der Zahl von 2000 auf 2005 von 0,8 Prozent.

Die Stellen der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter entwickelten sich wie folgt:

2000: 3 646,9; 2001: 3 654,7; 2002: 3 739,4; 2003: 3 520,3; 2004: 3 392,9; 2005: 3 497,6. Diese Stellen sind von 2000 bis 2005 um 4,1 Prozent zurückgegangen. Da auf diesen Stellen auch Teilzeitbeschäftigte tätig sind, liegt die Zahl der Beschäftigten höher.

Nach den Feststellungen der Begleitforschung zu den Gesetzen für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist die Zahl der fest angestellten Lehrkräfte und Ausbilder/-innen im Jahr 2004 im Vergleich zum Jahr 2002 bei 37 Prozent der befragten Bildungsträger gesunken, von steigenden Beschäftigtenzahlen berichteten knapp 12 Prozent. Dies wird zumindest im Westen Deutschlands offenbar teilweise durch freie Mitarbeiter/-innen und Honorarkräfte kompensiert. So sind zwar bei 29 Prozent der westdeutschen Träger auch in diesem Bereich sinkende Zahlen zu verzeichnen, bei immerhin 23 Prozent ist die Zahl der freien Mitarbeiter/-innen und Honorarkräfte allerdings gestiegen. In Ostdeutschland waren dagegen auch in diesem Bereich bei 43 Prozent der Träger sinkende und nur bei 11 Prozent steigende Mitarbeiterzahlen zu beobachten (siehe auch Bundestagsdrucksache 16/3982, S. 106). Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. vom 24. Mai 2007 (Bundestagsdrucksache 16/5459) verwiesen.

Da die Datenlage insgesamt über die komplexen Bereiche der Weiterbildung unvollständig ist, ist eine Bewertung nicht möglich.

2. Über welche Erkenntnisse hinsichtlich der Struktur des Personals der Lehrenden in der Weiterbildung im weiteren Sinne (Festangestellte, Honorarkräfte, Ehrenamtliche) verfügt die Bundesregierung, und hält sie eine Personalstruktur mit einem hohen Anteil von nebenamtlich und prekär Beschäftigten mit Schwerpunkt auf Honorarkräften der Bedeutung dieses Bereiches für angemessen?

Der Bundesregierung liegen hinsichtlich der Struktur des Personals der Lehrenden in der Weiterbildung lediglich die Ergebnisse der 2005 durchgeführten Befragung des WSF Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung vor. Danach waren Anfang 2004 insgesamt 14 Prozent fest angestellte Lehrende, 74 Prozent waren freiberuflich/auf Honorarbasis tätig, 10 Prozent waren ehrenamtlich tätig. Diese Anteile variieren zwischen den unterschiedlichen Weiterbildungsein-

richtungen. Bei der Bewertung dieser Anteile ist zu berücksichtigen, dass freiberuflich/auf Honorarbasis Tätige sowie Ehrenamtliche diese Tätigkeit häufig neben ihrer Haupttätigkeit ausüben.

Auch die Bundesregierung hält den Anteil der freiberuflich/auf Honorarbasis Tätigen in der Weiterbildung für hoch. Allerdings trägt diese Gruppe ebenso wie die ehrenamtlich Tätigen wesentlich dazu bei, Praxisbezüge in der Weiterbildung zu integrieren. Die Bundesregierung hat mit der Durchführung und Veröffentlichung der Ergebnisse über die berufliche und soziale Lage der Lehrenden in der Weiterbildung den Anstoß für eine intensive Diskussion der Qualifizierung in der Weiterbildung gegeben, die auch zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen beitragen soll.

3. Inwieweit hat die Bundesregierung eine Auswertung des WSF-Berichts zur sozialen Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung vorgenommen und diese öffentlich gemacht?

   Zu welcher bildungspolitischen Einschätzung desselben durch das zuständige Bundesministerium ist die Bundesregierung gelangt?

Die Bundesregierung hat den Erstellungsprozess dieser Untersuchung transparent gestaltet. Dies war angesichts des methodisch schwierigen Zugangs zu diesem Personenkreis und der Bewertung der Ergebnisse sinnvoll und notwendig. Die Pilot- bzw. Machbarkeitsstudie von TNS Infratest, die zunächst die Frage klären sollte, ob eine freiwillige Erhebung eine ausreichende Beteiligung ermöglicht und zu verwertbaren Ergebnissen führt, wurde innerhalb der Fachöffentlichkeit diskutiert und auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlicht.

Auch die Ergebnisse der Haupterhebung des WSF Instituts wurden u. a. der Konzertierten Aktion Weiterbildung e. V. (KAW) und dem Arbeitskreis Weiterbildungsstatistik unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMBF vorgestellt und eingehend diskutiert. Die Ergebnisse der Befragung sind auf der Homepage des BMBF veröffentlicht und allen an diesem Thema Interessierten zugänglich.

Das BMBF hat mit dieser Untersuchung Neuland betreten, da die Grundgesamtheit der in der Weiterbildung tätigen Organisationen nicht bekannt ist und nur ungefähr geschätzt werden kann. Außerdem wurden Angaben über Einrichtungen und Lehrende in der Weiterbildung erhoben, die von vielen als sensibel betrachtet werden. Die Vielfalt der in der Weiterbildung tätigen Einrichtungen und Personen spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Befragung wider, eine(n) „typische(n)“ Lehrende(n) gibt es nicht. Die Ergebnisse der Untersuchung haben erstmals Aussagen zur Qualifizierung in der Weiterbildung ermöglicht und Ansatzpunkte für Verbesserungen aufgezeigt.

Angesichts der sehr heterogenen Struktur und der fehlenden Vergleichsmöglichkeiten ist die Bundesregierung in der Bewertung der Ergebnisse zurückhaltend.

4. Wie viele der Honorarkräfte in der Weiterbildung leben ausschließlich von ihren dort erzielten Honoraren?

   Wie bewertet die Bundesregierung das mögliche Missverhältnis zwischen den erzielten Honorar-Einnahmen und dem Wert der geleisteten Arbeit?

Nach den Ergebnissen der Befragung waren 2005 37 Prozent der lehrenden Personen hauptberuflich in der Weiterbildung beschäftigt, d. h. fest angestellt bzw. sie bestritten ihren Lebensunterhalt von dieser Tätigkeit. Knapp ein Viertel (23 Prozent) aller Lehrenden lebten als hauptberufliche Honorarkräfte aus-

schließlich von dieser Lehrtätigkeit. Nach Berechnungen des WSF waren dies rund 150 000 Personen.

Über das Verhältnis zwischen den erzielten Honorareinnahmen und dem Wert der geleisteten Arbeit sind keine repräsentativen Aussagen möglich.

5. Welche eigenständigen Erkenntnisse über die qualitative Entwicklung der Arbeitsbedingungen des lehrenden Personals in der Weiterbildung im Zeitraum 2000 bis 2007 bei anerkannten Weiterbildungseinrichtungen liegen der Bundesregierung vor?

   Wie haben sich die Vor- und Nachbereitungszeiten, wie hat sich die Fortbildungsaktivität des lehrenden Personals entwickelt, und welche Auswirkungen haben diese Entwicklungen auf die Qualität der Weiterbildung?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Informationen vor.

6. Wie entwickelten sich in den Jahren 2002 ff. die Honorar-Stundensätze für Lehrende in der Weiterbildung, und wie bewertet die Bundesregierung diese Entwicklung?

Bundesweite repräsentative Daten über die Honorare in der Weiterbildung und ihre Entwicklung liegen der Bundesregierung nicht vor.

7. Über welche sozialrechtliche Absicherung (Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) verfügt der genannte Personenkreis, und welche Verbesserungen werden diesbezüglich seitens der Bundesregierung angestrebt?

Sofern eine abhängige Beschäftigung vorliegt, besteht Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, wenn die Tätigkeit nicht als geringfügige Beschäftigung ausnahmsweise versicherungsfrei ist.

Wird eine selbständige Tätigkeit festgestellt, unterliegen selbständig tätige Lehrerinnen und Lehrer, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI). Anknüpfungspunkt für die Versicherungspflicht ist – wie bei anderen Berufsgruppen auch – deren soziale Schutzbedürftigkeit. Was den Gesichtspunkt der sozialen Schutzbedürftigkeit anbelangt, ist darauf abzustellen, ob auf Grund typischer Umstände daraus geschlossen werden kann, dass ohne eine entsprechende Versicherungspflichtregelung ein ausreichendes Einkommen im Alter auf Grund der Eigenart der selbständigen Tätigkeit vorhanden sein wird. Bei selbständigen Lehrerinnen und Lehrern, die regelmäßig auf ihre – alleinige – Arbeitskraft angewiesen sind und damit in ähnlicher Weise tätig sind wie versicherungspflichtige Arbeitnehmer, kann hiervon bei typisierender Betrachtungsweise nicht ohne Weiteres ausgegangen werden.

Lehrkräfte in der Allgemein- und Weiterbildung, die im konkreten Fall als Selbständige anzusehen sind, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht versicherungspflichtig. Die gesetzliche Krankenversicherung ist in erster Linie eine Solidargemeinschaft für Arbeitnehmer. Dieser Tatsache hat der Gesetzgeber mit der Abgrenzung des versicherungspflichtigen Personenkreises und der Streichung des Beitrittsrechts für selbständig Tätige und Beamte, wie sie bereits mit dem Gesundheits-Reformgesetz zum 1. Januar 1989 vorgenommen wurde, Rechnung getragen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Selbständige grundsätzlich nicht des Schutzes der gesetzlichen Krankenversicherung bedürfen, sondern in eigener Verantwortung Daseinsvorsorge treffen können. Wer aller-

dings unmittelbar vor Aufnahme der selbständigen Tätigkeit in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert war, kann diese Versicherung als freiwillige Mitgliedschaft fortsetzen, wenn er die hierfür gesetzlich geforderte Vorversicherungszeit erfüllt. Andernfalls wird in der Regel eine private Krankenversicherung abgeschlossen. Erfolgt dies nicht, besteht auf Grund der Gesundheitsreform 2007 Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung für Personen ohne anderweitigen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall, die zuletzt gesetzlich krankenversichert waren.

In der Arbeitslosenversicherung gilt seit 1. Februar 2006, dass Personen, die eine selbständige Tätigkeit mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnehmen und ausüben, ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag begründen können. Voraussetzung für die Versicherungspflicht ist, dass der Antragsteller innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden oder eine Entgeltersatzleistung bezogen hat, der Antragsteller unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung, die zur freiwilligen Weiterversicherung berechtigt, in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden oder eine Entgeltersatzleistung bezogen hat und Versicherungspflicht anderweitig nicht besteht.

8. Welchen Einfluss haben die Veränderungen zur Scheinselbständigkeit auf die soziale Lage der „hauptberuflichen Honorarkräfte“?

   Wie beurteilt die Bundesregierung diese Entwicklung?

   Welche Überlegungen zu gesetzlichen Regelungen in diesem Bereich gibt es derzeit?

Die Veränderungen im Bereich der Scheinselbständigkeit beschränken sich auf den Wegfall der Vermutensregelung des § 7 Abs. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IV – (alt). Diese hatte in der Praxis auf Grund des zu beachtenden Amtsermittlungsgrundsatzes keine weitere Bedeutung erlangt und ist durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621) mit Wirkung vom 1. Januar 2003 weggefallen. Hierdurch haben sich jedoch keine Auswirkungen auf die Abgrenzung einer Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit ergeben. Vielmehr gilt unverändert der Beschäftigungsbegriff des § 7 Abs. 1 SGB IV und die von der Rechtsprechung hierzu entwickelten Abgrenzungskriterien. Diese Veränderung hat damit keinen Einfluss auf die soziale Lage der Honorarkräfte.

9. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung zur Situation der Honorar-Lehrkräfte in den Integrationskursen für Migrantinnen und Migranten vor, und welche Schlussfolgerungen zieht sie daraus?

Das Bundesministerium des Innern hat im Januar 2006 die Firma Rambøll Management mit der Evaluation der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz beauftragt. Ziel der Evaluation war es, die bisherige Umsetzung der Integrationskurse zu analysieren. Die Evaluation wurde in Form einer integrationskursbegleitenden empirischen Untersuchung durchgeführt und innerhalb von 12 Monaten abgeschlossen.

Im Hinblick auf die Auswirkungen der bisherigen Finanzierung der Integrationskurse kommt Rambøll Management zum Ergebnis, dass von den Kursträgern zur Kostendeckung eine Reduktion der Lehrkräftevergütung von 2 Euro pro Stunde durchgeführt wurde (s. Abschlussbericht Rambøll Management S. 131 ff.).

Neben einem konsequenten Controlling zur Steuerung der Prozesse und deren qualitativer Bewertbarkeit soll als weiteres Qualitätssicherungsinstrument der Integrationskurse eine stärker an definierten Qualitätskriterien ausgerichtete Zulassung von Kursträgern eingeführt werden. Die Zulassung als Integrationskursträger kann mit Auflagen, insbesondere mit Regelungen zum Honorar der Lehrkräfte, erteilt werden. Eine entsprechende Anpassung erfolgt mit der Änderung der Integrationskursverordnung.

10. Ist der in der Fachöffentlichkeit entstandene Eindruck zutreffend (und wie wird das ggf. begründet), dass eine Diskussionsteilnahme von BMBF-Vertreterinnen und -Vertretern in Fachveranstaltungen zu dem Thema derzeit nicht erfolgt?

Siehe Antwort zu Frage 3.

11. Welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung bei der Qualitätssicherung und -entwicklung der Weiterbildung?

    Gibt es einen Zusammenhang mit der Qualität des Personals?

    Wie hat sich die Qualität der Personalentwicklung auf dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklungen dargestellt?

Die Entwicklung und Sicherung von Qualität in der Weiterbildung ist ein wesentlicher Faktor, um die Potenziale der Weiterbildung für Wirtschaft und Gesellschaft auszuschöpfen. Mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde in der Weiterbildungsförderung eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung in Gang gesetzt. Die dabei eingeführten Formen der Qualitätssicherung – Wahlfreiheit der Teilnehmer durch Einführung des Bildungsgutscheins, Zertifizierung der Anbieter und der Lehrgänge, einschließlich des Nachweises eines Qualitätsmanagementsystems – führten zu einer erhöhten Wirksamkeit und Effektivitätssteigerung in der Weiterbildungsförderung, die auf Grundlage der Evaluation (vgl. Bericht der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 16/3982) größtenteils positiv bewertet wurden.

Zur Sicherstellung von trägerbezogenen Qualitätsstandards setzt die Zulassung Mindestanforderungen an die Lehrkräfte des Bildungsträgers voraus (§ 84 Nr. 3 SGB III i. V. m. § 8 Abs. 3 der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung-Weiterbildung (AZWV)).

Bei der nicht öffentlich finanzierten Weiterbildung fördert die Bundesregierung die Qualitätssicherung im Wesentlichen über zwei Mechanismen: Zum einen wird im Bereich der Qualitätssicherungssysteme (QS-Systeme) ein funktionierender fairer Wettbewerb der Sicherungssysteme und Zertifizierungen unterstützt – namentlich in der Förderung der „Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW), die seit 2004 allen Bildungsanbietern als bildungsspezifisches Zertifikat offensteht. Zum anderen fördert das BMBF die Transparenz des Bildungsmarktes durch die Unterstützung von Informationssystemen (z. B. InfoWeb Weiterbildung) und Beratungsangeboten, so dass die Nutzerinnen und Nutzer in der Lage sind, hochwertige Angebote als solche zu identifizieren.

Die Eignung und Qualifizierung des Personals wirkt sich auf die Bildungsqualität aus. Dies findet in allen etablierten QS-Systemen entsprechende Berücksichtigung. Der von der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, eingesetzte Innovationskreis Weiterbildung beschäftigt sich daher eingehend mit der Frage, wie sich ein neues Verständnis von Qualifikation der in der Weiterbildung Beschäftigten auf die Qualität der Weiterbildung

auswirken wird. Darüber hinaus wird untersucht, wie vorhandene Qualitätsmanagementsysteme auf die Bildungsberatung übertragen werden können.

12. Wie bewertet die Bundesregierung den Prozess der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Weiterbildung?

    Welche Rolle kommt diesbezüglich der neuen Geschäfts- und Einkaufspolitik der Bundesagentur für Arbeit zu?

Eine Auftragsvergabe findet im Bereich der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit nicht statt. Die Teilnehmer erhalten bei Vorliegen der individuellen Fördervoraussetzungen einen Bildungsgutschein, den sie bei einem zugelassenen Weiterbildungsanbieter ihrer Wahl einlösen können. Der konsequent auf eine erfolgreiche und schnelle Arbeitsmarktintegration ausgerichtete Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente führte zwar in den Jahren 2003 bis 2005 zu einem Rückgang der Teilnehmerzahlen in der beruflichen Weiterbildung, erhöhte aber deren Wirksamkeit. Die wirtschaftliche Lage der Bildungsanbieter hat sich nach den Ergebnissen der Begleitforschung zu den Gesetzen für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Zuge der Reformen eher verschlechtert (siehe hierzu auch Bundestagsdrucksache 16/3928, S. 106). Die Veränderungen haben sich allerdings nicht auf alle Weiterbildungsanbieter gleichermaßen und nicht auf alle negativ ausgewirkt. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass es zu einer stärkeren Diversifizierung des Weiterbildungsmarktes mit einer Verbesserung der Marktposition leistungsstarker und flexibler, qualitativ hochwertiger Weiterbildungsanbieter gekommen ist. Im Jahr 2006 hat sich mit rd. 250 000 Eintritten in berufliche Weiterbildung die Zahl der Eintritte gegenüber 2005 allerdings nahezu verdoppelt. Die in 2007 nochmals deutlich verstärkten Eintritte in berufliche Weiterbildung zeigen, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer wirkungsorientierten Arbeitsmarktpolitik weiterhin gezielt eingesetzt wird, um die im Zuge der positiven wirtschaftlichen Entwicklung verbesserten Integrationschancen für Arbeitslose zu nutzen und Fachkräftebedarf zu decken. Es ist davon auszugehen, dass sich die höheren Teilnehmerzahlen auch positiv auf die Beschäftigungssituation bei den Weiterbildungsträgern auswirken.

13. Welche Konsequenzen aus dem im April 2007 abgeschlossenen Weiterbildungs-Tarifvertrag zwischen der Zweckgemeinschaft des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB) und den Gewerkschaften ver.di und GEW kann sich die Bundesregierung vorstellen?

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass der Tarifvertrag in Kraft tritt, sobald er für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung liegt bisher noch nicht vor.

14. Kann die Bundesregierung dem Gedanken näher treten, dass mit einem Weiterbildungsinfrastrukturprogramm (Vorschlag des DVV bereits vom Mai 2004) eine Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Situation der Lehrenden zu erreichen ist, und wenn nein, warum nicht?

Ein öffentlich-rechtliches Vorgehen anhand eines Weiterbildungsinfrastrukturprogramms ist nicht vorgesehen. Die öffentlich-rechtlich geförderte Weiterbildung stellt nur einen Teil der gesamten Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland dar – insoweit wird an die Verantwortung der Tarif- und Sozialpartner appelliert. Die unterstützenden Initiativen der Bundesregierung haben verbesserte Rahmenbedingungen und eine sich daraus ergebende Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Situation der Lehrenden zum Ziel. Aufgaben,

deren Finanzierung marktförmig nicht möglich und denkbar sind, deren gesellschaftliche Bedeutung jedoch unbestritten ist, wie etwa die Forschung zu Grundbildung/Alphabetisierung und das Nachholen von Abschlüssen, werden auch weiterhin gefördert. Die Bundesregierung verspricht sich zudem durch das neue Instrument des Weiterbildungssparens einen Motivationswandel zu mehr Investition in Fort- und Weiterbildung. Diese Initiative wird mittelbar durch eine gesteigerte Nachfrage dazu beitragen, die Situation der Lehrenden zu verbessern.

15. Welche anderen politischen Konsequenzen gedenkt die Bundesregierung zu ziehen, hinsichtlich der

    a) Stabilisierung der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Lehrenden,

Siehe Antwort zu den Fragen 11, 12 und 14.

    b) Qualitätsverbesserung in der Weiterbildungsstruktur?

Die Bundesregierung hat sich die Qualitätsverbesserung von Bildung und Weiterbildung zum Ziel gesetzt, wobei sie ausdrücklich an die Verantwortung der Länder und Kommunen appelliert. Auch alle Weiterbildungsträger sind hierzu aufgerufen. Die Handlungsoptionen zur Stärkung und Qualitätsverbesserung der Weiterbildung und somit auch zur Lage des Personals werden derzeit in den beiden Innovationskreisen zu Weiterbildung und beruflicher Bildung beim BMBF beraten. Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung sind Anfang 2008 zu erwarten.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333